

La Calidad del Empleo en el Municipio de Soacha

Bárbara Sastoque

Angela Fúquene

Universidad Católica de Colombia

Notas del Autor

El presente trabajo de grado fue realizado por las estudiantes: Bárbara Sastoque código 319542 y Angela Fúquene código 319450, para cumplir con los requerimientos académicos pertinentes en la asignatura trabajo de grado 2 de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Este trabajo fue dirigido por el profesor William Prieto.

Correspondencia: amfuquene50@ucatolica.edu.co, bsastoque42@ucatolica.edu.co

17 de mayo de 2018

Tabla de contenido

Notas del Autor, 1

Resumen, 11

Abstract, 2

Introducción, 4

Revisión de literatura, 6

Contexto local, 11

Metodología, 14

Construcción del índice de la Calidad del Empleo ICE, 14

Resultados, 8

Discusión, 28

Conclusiones y Recomendaciones, 19

Referencias, 20



La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)
Para leer el texto completo de la licencia, visita:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra
hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

La Calidad del Empleo en el Municipio de Soacha

Resumen

La investigación presenta los resultados del análisis de la Calidad del Empleo en el Municipio De Soacha del año 2014, teniendo como objetivo explorar la calidad del empleo e identificar si su nivel es adecuado o no; a partir de la construcción de un índice sintético propuesto por Farné (2003), y con información proveniente de la Base Multipropósito 2014. Las variables tomadas para la construcción del índice son: el ingreso, el tipo de contrato, la jornada laboral y el acceso a seguridad social. Luego de la construcción del índice y el análisis de los resultados, se obtiene que en el municipio de Soacha existieron bajos niveles de calidad del empleo, ubicándose muy por debajo del promedio para que sea categorizado como un empleo de buena calidad. Se destaca la relación entre educación y calidad de empleo ya que los que tenían un nivel universitario fueron mejor remunerados y con las mejores condiciones laborales frente a los otros niveles educativos en el caso de los asalariados. Por rama de actividad, el sector educativo contó con un mejor índice de calidad del empleo 75,96% frente a los demás sectores, sin embargo la calidad del empleo en el municipio para el año 2014 fue de calidad baja 64,23%.

Palabras Claves: Calidad del empleo, salarios, tipo de contrato, jornada laboral, seguridad social.

Clasificación JEL: J01, J23, J24, J81

Abstract

The research presents the results of the analysis of the Quality of Employment in the Municipality of Soacha in 2014, with the objective of exploring the quality of employment and identifying if its level is adequate or not; from the construction of a synthetic index proposed by Farné (2003), and with information from the 2014 Multipurpose Base. The variables taken for the construction of the index are: income, type of contract, working hours and access to social security. After the construction of the index and the analysis of the results, it is obtained that in the municipality of Soacha there were low levels of quality of employment, being located well below the average to be categorized as a good quality job. The relationship between education and quality of employment is highlighted since those who had a university level were better paid and with the best working conditions compared to the other educational levels in the case of salaried employees. By branch of activity, the educational sector had a better quality index of employment 75.96% compared to other sectors, however the quality of employment in the municipality for the year 2014 was of low quality 64.23%.

Introducción

El concepto de Calidad de empleo surge como una propuesta de marco conceptual internacional para el análisis de las condiciones laborales, y fue propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), La Unión Europea y la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de Calidad de vida y de trabajo (Weller & Roethlisberger, 2012).

La calidad de empleo se define como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores (Reinecke & Valenzuela, 2000).

Soacha afronta una crisis social, y económica donde reflejan algunas dificultades estructurales del municipio para promover el desarrollo local y la generación de empleo. Según el informe de la Red Unidos, con corte a marzo 2012, señala que el tipo de ocupación de la población que trabaja se concentra en la categoría de obreros o empleados de empresas particulares.

Farné (2003), aplica la metodología del Índice de la calidad de empleo (ICE) para Colombia. La investigación realiza un análisis sobre la definición de calidad de empleo, tomando como referente que, “La calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” Según Reinecke y Valenzuela (2000). (Pág. 16 Farné 2003).

Farné (2002) argumenta que la globalización y la liberación de los mercados han adoptado nuevas reformas de contratación y organización del trabajo, buscando menores costos de producción, mayor productividad y competitividad, flexibilizando no sólo el empleo, sino también los costos laborales, y los horarios de trabajo y cambiando las estructuras de producción, permitiéndole al sector de servicios una mejor posición frente a las condiciones de los contratos y fomentando el empleo independiente. En uno de sus estudios este autor propone el uso de un Índice de Calidad de Empleo (ICE), con las siguientes variables: el salario, la seguridad social, los términos de contratación, y la jornada de trabajo. El autor estipula una calificación de 100 puntos para quienes gocen de un empleo con pago de tres o más SMMLV, contrato a término indefinido, afiliación a los sistemas de salud y pensión, y una jornada laboral normal de 48 horas semanales; sitúa como trabajadores con empleo de calidad (60 puntos), para aquellos que perciban ingresos entre 1.5 y 2 SLMV, tengan un contrato fijo, estén afiliados al sistema de pensión o al de salud y tengan una jornada laboral normal. Así mismo define empleo de mala calidad al empleo de quienes perciben menos de 1 SMLV, no estén afiliados a los sistemas de seguridad social y su jornada laboral supera las 48 horas/semana. Esta investigación se realiza de acuerdo a la necesidad de realizar una exploración a los factores tanto internos como externos que afectan la calidad del empleo en el municipio de Soacha. Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, la cual fomenta el índice de medición de la calidad del empleo en 4 dimensiones: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a seguridad social y el horario de trabajo, teniendo en cuenta que son las variables más relevantes para su estudio y con más datos disponibles, ha evidenciado que los altos requerimientos para generar empresa hacen que se generen empleos de baja calidad y que no se cumplan con los criterios. Por lo tanto, se plantea como pregunta de investigación: ¿Cuál es la calidad del empleo en el municipio de Soacha?

Este documento está organizado en 5 secciones, de las cuales la primera es esta la introducción. En la segunda sección se presenta la revisión literaria; en la tercera se presenta la metodología; en la cuarta sección aparecen los resultados y la discusión de los mismos y finalmente en la quinta sección se presentan las conclusiones y las recomendaciones.

Revisión de literatura

La ocupación es el resultado de la articulación de la oferta disponible con el perfil laboral requerido, la demanda laboral descrita en una vacante. Una medida como una política pública modificada de la interacción de la oferta y demanda en el mercado de trabajo de modo que se superan las barreras que afectan una inserción laboral efectiva. Las barreras a la inserción laboral son de dos tipos: Internas y Externas. Las barreras internas están asociadas a la disposición de los individuos con el proceso de búsqueda de empleo; y las externas con los factores independientes de la búsqueda de empleo que bloquean el acceso al mercado de trabajo. El trabajo proporciona (experiencia y calificación, atención en caso de enfermedad, y otros riesgos, relacionados con otras personas, poder adquisitivo, estatus, etc.).

El surgimiento de tecnologías flexibles y nuevas formas de organización del trabajo, dando origen a lo que se denomina la acumulación flexible (Piore y Sabine, 1984; Harvey, 1990), configuró nuevos procesos de precarización del trabajo en amplios grupos humanos. (Castel, 1997; Sennet, 1998; De la Garza, 2001). El acelerado crecimiento de las formas de empleo denominadas no estándar en los países industrializados generó controversia, acerca de la calidad del trabajo y es así como la organización productiva tradicional del trabajo fue sustituida por una

nueva que se mueve entre el empleo a tiempo completo e indefinido y un sistema de subempleo flexible y trabajo descentralizado.

Varias instituciones han intentado desarrollar un marco conceptual para la calidad del empleo. Para el año 2000 la Unión Europea introduce el concepto de calidad del empleo cuyas características quedan asentadas en el Concilio de Laeken. Fue a principios del año 2007 cuando se da un impulso a la calidad laboral donde se proponen unos principios para alcanzar un empleo de calidad: unos salarios justos, protección contra los riesgos para la salud en el trabajo; derechos de los trabajadores a hacer valer sus intereses y a participar, modalidades de organización del trabajo favorables a la familia o empleo suficiente (Comisión Europea, 2007:3). Luego según un estudio publicado recientemente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo- Tendencias 2016” 1. La creación del empleo de calidad es uno de los principales desafíos y regiones en el mundo.

La calidad del empleo es un concepto multidimensional el cual puede ser objetivo, subjetivo o ambos. Los autores que se inclinan hacia las mediciones objetivas se relacionan en su mayoría con los enfoques económicos, tomando como indicadores aquellos que pueden observarse y que están directamente relacionados con el trabajo y su contexto, tales como el salario, lugar de trabajo, horarios laborales, entre otros. (Dahl et al., 2009). Por otra parte, las variables en la medición de la calidad del empleo como las de tipo subjetivo, miden en su mayoría la satisfacción del trabajador con ciertas condiciones de su trabajo, algunos documentos que usan estas variables son Freeman, 1978; Clark, 1996, 2005; Davoine, 2006. Por otra parte, Rosenthal (1989) considera que los determinantes de la calidad del empleo son las tareas y condiciones de empleo, la satisfacción en el empleo, el periodo de trabajo, el estatus del trabajo tanto en la

empresa como en el nivel social, la seguridad del empleo y la afiliación al sistema de salud y de pensión. Por su parte, Verdera (1995) tiene en cuenta, la duración de la jornada laboral, el lugar de trabajo, la afiliación a seguridad social, la sindicalización y la estabilidad laboral. Valenzuela (2000), considera que además de incluir la estabilidad del empleo, debe analizarse la antigüedad, la existencia de un contrato de trabajo, la informalidad, salud y pensión, las características de la jornada de trabajo (horario normal, horas extras, periodos de descanso). En la tabla 1 se describen algunos trabajos similares y sus principales conclusiones.

Tabla 1

Antecedentes importantes de trabajos similares que involucran la calidad del empleo.

Revisión de	Título	Autor	Lugar	Año	Objetivo	Metodología	Conclusiones
Literatura							
Internacional	Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú	Chacaltana, J., & Yamada, G.	Perú	2009	Analizar la calidad del empleo en este país e identificar factores que impiden la generación de empleo.	Aplican como metodología una matriz de correlaciones.	Se destaca el bajo grado de formalización del empleo y su acceso restringido a diversas dimensiones básicas del llamado empleo de calidad.
Nacional e Internacional	La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI: una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú.	Stefano Farné	Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú	2012	Busca realizar un análisis comparativo entre los 5 países incluyendo la variable de línea de pobreza para evaluar la calidad del empleo entre zona	Utilizan la media aritmética para calcular el índice compuesto.	Analizando los resultados por sexo, se nota que la evolución entre los ingresos de hombres y mujeres es similar mientras que los niveles son muy distintos. Por zona

					rural y urbana.		geográfica, se notan dos características : primero, que los ingresos en zonas rurales son más probables de no superar la línea de pobreza, y segundo, que los ocupados en las ciudades experimentaron un empeoramiento de sus ingresos con respecto a la línea de pobreza y una mejora posterior, mientras que los ocupados rurales se beneficiaron de una gradual mejora durante ambos periodos.
Nacional	La calidad del empleo en 23 ciudades Colombianas	David Rodríguez Guerrero	Colombia	2010-2013	Este artículo tiene como objeto analizar la calidad del empleo en Colombia focalizándose en las 23 principales ciudades y compararla entre sí.	En este trabajo utilizan la metodología aplicada por Farné (2003) basada en la OIT para el cálculo del índice sintético	Los resultados muestran que las condiciones cualitativas del mercado laboral Colombiano son muy bajas y que el progreso que ha presentado en los últimos tres años es muy bajo. Popayán sorprendente mente es la ciudad donde

							los trabajadores formales tienen las mejores condiciones incluyendo buena remuneración, pocas horas laborales extras obligatorias, y buenas contrataciones y respaldos de protección social mientras que Bogotá presenta mejores condiciones si se trabaja como independiente aunque se trabajan más de 8 horas pero la remuneración salarial es bastante alta.
Nacional	Desajuste educativo por regiones en Colombia: ¿Competencia por salarios o por puestos de trabajo?	Maribel Castillo Caicedo	Colom bia	2007	El objetivo de este trabajo es analizar la exigencia de un nivel educativo más alto para perfilarse a un trabajo.	Utilizan un modelo binomial	Los resultados que se obtuvieron indican que en el mercado laboral cada vez es más frecuente la exigencia de un nivel educativo alto y evidencia que las políticas de empleo implementada s en Colombia se han concentrado en la oferta educativa y en

la cobertura del sistema, pero no han considerado la creación de empleos suficientes y de buena calidad para absorber la oferta de mano de obra.

Fuente: Elaboración propia con la recopilación de los autores.

Contexto local

En general, no es posible conocer literatura o estadísticas recientes para identificar la calidad del empleo en el municipio de Soacha. Los resultados del censo municipal del 2003 señalan algunas tendencias que reflejan las dificultades estructurales del municipio, para promover el desarrollo local y la generación de empleo. En primer lugar, se destaca su interrelación social y económica con Bogotá que lo convierte en un polo de atracción para la población vulnerable y de escasos recursos.

La información más reciente sobre el mercado laboral del municipio está indicada en el Plan de Gobierno 2012-2015 de la Alcaldía Municipal, donde se ratifica que Soacha vive una crisis social; hay altos índices de desescolarización, desnutrición, violencia familiar, violencia social, violencia sexual, presencia de grupos delincuenciales, consumo y expendio de sustancias psicoactivas sumados a los problemas económicos y de gobernabilidad debido a la inestabilidad en la permanencia de sus alcaldes.

De acuerdo con el censo del 2005 y con los Cálculos de Pensamiento en Estrategias Competitivas – CEPEC, de la Universidad Del Rosario, el 61% de la Población en edad de

trabajar (PET) se encuentra ocupada, lo que corresponde a 146.696 personas (Cámara de Comercio de Bogotá, 2010). El 58% de los ocupados corresponde a obreros o a empleados del sector privado; y el 15% a trabajadores de cuenta propia. El grupo de trabajadores familiares sin remuneración equivale al 1,5%; mientras que los ocupados por el Gobierno eran del 6,5% (PNUD, 2012).

Lazo Rodríguez, O. A. (2017) realizaron una investigación para Soacha en el año 2016 y que de acuerdo con las cifras del DANE del año 2015 la tasa de desempleo se ubicó en 8.9% y para el año 2016 en 9.2%. Problemas como violencia, pobreza y la desigualdad económica que ha tenido y tiene El municipio ha ocasionado que se detenga el desarrollo humano, limitando las facultades de libertad y dignidad.

Según los resultados de la encuesta multipropósito 2014 Soacha tenía (497.908 hab.) siendo el décimo municipio con más población del país y esto debido a que presenta el mayor saldo migratorio con respecto a Bogotá, significa que el municipio recibe un mayor número de Bogotanos (130.337 pers.) frente al número de Soachunos que emigran hacia Bogotá (10.021 pers.). En materia laboral los resultados de la Encuesta Multipropósito para Bogotá 2014 – EMB realizada por el DANE presentó para el Municipio de Soacha una tasa de ocupación del 54%, 1,2 puntos porcentuales (P.P) por debajo del promedio (55,2%) de la Sabana occidente. El 27,2 % de los ocupados del municipio trabajó en el sector comercio; seguido por el sector industrial que ocupó el 20% y el sector de construcción que ocupó al 12,8% de las personas. El 52,8% de los ocupados fueron asalariados, mientras que el 47,2% eran trabajadores no asalariados. En lo que concierne a los indicadores por género el municipio presenta una tasa de ocupación masculina de 67,6% y femenina de 41,1%. (Tabla 2).

Tabla 2

Mercado Laboral para la población desplazada por la violencia y en condición de extrema pobreza en Soacha

Indicadores población RED UNIDOS	Población total unidos	Población desplazada	Población en pobreza extrema
TGP	73,3	71,7	73,6
TO	43,3	71,7	43,7
TD	40,9	41,9	40,6
% Población ocupada Independientes	40,7	41,0	40,6
% Población desocupada femenina	55,8	56,2	55,7
% Obrero o empleado de empresa particular	41,2	37,1	41,2
% Obrero o empleado del Gobierno	0,8	0,6	0,8
% Jornalero o peón	3,9	5,0	3,6
% Empleado doméstico	13,5	16,3	12,9
% Profesional independiente	0,1	0,1	0,1
% Trabajador independiente o por cuenta propia	38,3	38,2	38,4
% Patrón o empleador	0,4	0,2	0,4
% Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparcería	0,2	0,3	0,2
% Trabajador familiar sin remuneración	1,1	1,4	1,0
% Ayudante sin remuneración	0,6	0,7	0,5
Total Ocupados	100	100	100

Fuente: ANSPE Y DNP. Línea base de Red Unidos, 2012.

Soacha es el municipio más poblado del departamento de Cundinamarca y por lo tanto se convirtió en una prioridad dentro del Plan Nacional de Desarrollo en temas; económico, social y ambiental. Dentro de los programas explorados no se evidenció como eje estratégico el fomento de calidad de empleo en el municipio de Soacha, sus Planes estratégicos sólo se centraron en la generación de empleos, dirigidos al acercamiento entre oferta y demanda.

Una de las razones por las que se realiza esta investigación es que, a pesar de que para el municipio existen estudios sobre indicadores y diferentes estudios sobre el mercado laboral que

solamente hacen alusión a problemas como el desempleo y la informalidad, no existen trabajos que midan la calidad de empleo en el municipio sin embargo durante la exploración de literatura se logró encontrar aproximaciones de orden nacional como los hechos por Farné (2003) quien propone el uso de un índice de la Calidad del Empleo (ICE), que toma como base para definir la calidad del empleo: salario, la seguridad social, los términos de contratación y la jornada de trabajo. Farné (2002) estipula una calificación de 100 puntos quienes gocen de un empleo con pago de tres o más SMMLV; contrato a término indefinido, afiliación a los sistemas de salud y pensión, y una jornada laboral normal de 48 horas / semana. (60) puntos para quienes perciban ingresos entre 1.5 y 2 SMLV, tengan un contrato fijo, estén afiliados a un sistema de salud o pensión y tengan una jornada laboral normal. Por otra parte define como precario o de mala calidad a quienes ganan menos de 1 SMLV, no estén afiliados a seguridad social, tengan un contrato a término fijo y su jornada laboral supere las 48 horas/semana. Este estudio permitirá una aproximación, y esto debido a que nunca se ha realizado o calculado este índice para el municipio bajo las dimensiones recomendadas y así se logrará conocer el nivel de empleos generados para el año 2014.

Metodología.

Construcción del índice de la Calidad del Empleo ICE

La información a emplear para la construcción de un Índice de calidad de trabajo para el Municipio de Soacha, proviene de la Encuesta Multipropósito 2014. Según la encuesta, durante 2014, en Soacha habitaban 497.908 personas, donde, 44 de cada 100 habitantes, es decir 219.155 personas, estaban laborando o buscando trabajo. La Tasa Global de Participación fue de 56,6% y la Tasa de Ocupación fue de 54% a 2014. La metodología se

resume en la aplicada por Farné (2003), quien desarrolla un estudio sobre la calidad del empleo en Colombia donde se reportan los resultados de una investigación conjunta con el Observatorio del Mercado de Trabajo y La Seguridad Social de la Universidad Externado, La OIT y el DANE. Los resultados arrojan un índice sintético de la calidad del empleo para los trabajadores asalariados e independientes. Para el cálculo del índice sintético se fundamenta en cuatro variables: el ingreso, el tipo de contratación, la afiliación a seguridad social y el horario de trabajo, a cada variable se le asignó un grado de importancia (ponderación) de la siguiente manera:

Ingreso

Termina siendo el salario la variable con la que se asocia un buen empleo por ser considerado la que más incide en el bienestar de los trabajadores y el de sus familias. Se construye siguiendo a Farné (2003) para establecer los límites de los salarios pero actualizándolos al año que se pretende estudiar, es decir 2014. Los rangos de salarios se establecen teniendo en cuenta el ingreso necesario para que una familia de cuatro personas no caiga en la clasificación de pobreza \$847.228 Salarios Mínimos Legales Mensuales, SMLM, para el año 2014. De acuerdo a esto, un individuo obtiene un puntaje de cero si devenga menos de 1 salario mínimo; 50 puntos si gana entre 1 y 2.3 SML y, 100 puntos si gana más de 2.3 SML.

Tipo de Contrato

Es una medida de estabilidad laboral, ya que de la forma de contratación se derivan beneficios como vacaciones, seguros, protección contra el despido sin justa causa, y otros derechos y obligaciones del empleador. De acuerdo con lo anterior la variable se clasifica en tres categorías: La primera incluyen los ocupados que no tienen contrato, los cuales obtienen un

puntaje de cero; la segunda, si el contrato es temporal, con un puntaje de 50; y la última categoría, incluye aquellos que tienen un contrato a término indefinido, con un puntaje de 100 puntos.

La Seguridad Social

Esta garantiza protección económica y de salud del empleado. Según la Organización Internacional del Trabajo considera que la seguridad social consiste en la protección del empleado y su familia en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad, etc. La variable será categorizada de la siguiente manera; se obtiene un puntaje de cero si el trabajador no cuenta con ninguna afiliación; 50 puntos, si cotiza en salud o en pensión; y si se encuentra afiliado tanto en salud como en pensión obtiene 100 puntos. Los trabajadores ya pensionados que contaban con acceso a salud, se les consideró como cotizantes de salud y pensión.

Las Horas de Trabajo semanales

La jornada laboral se refiere a un horario de trabajo de hasta 48 horas semanales en la jornada laboral legal. Por lo que se dará la siguiente categoría: se obtiene un puntaje de cero si el individuo trabaja más de 48 horas a la semana; y cien puntos si trabaja menos de 48 horas a la semana.

Para el cálculo del índice se realizan dos valoraciones de tipo horizontal y vertical. La primera consiste en asignar un puntaje entre 0 y 100 a las diferentes alternativas señaladas en cada variable que compone el indicador. Cabe aclarar que el salario calculado corresponde al año 2014, que fue de \$616.000 SMLV (Ver tabla 3).

Tabla 3

Puntajes Asignados para las Alternativas de Cada Variable.

Variable/ Puntaje	100	50	0
Remuneración Salarial	Ingreso mayor a 2.3 SMLV	Ingreso entre 1 y 2.3 SMLV	Menos de 1 SMLV
Tipo de Contrato	Contratación indefinida	Contratación Temporal	Ausencia de Contrato
Seguridad Social	Afiliado a Pensión y Salud	Afiliación a Pensión o Salud	Sin afiliación
Jornada Laboral	48 horas semanal	—	Más de 48 horas semanal

Fuente: Elaboración propia adaptado de Farné, 2003

En cuanto a la valoración vertical cada variable principal recibe una ponderación de acuerdo a su importancia relativa. El cálculo del índice para independientes no se realizará ya que nuestra investigación será el de explorar la calidad del empleo solo para los Asalariados del Municipio (sector privado, público y el servicio doméstico). A continuación se muestra los respectivos porcentajes de ponderación.

Asalariados: El 40% corresponde al ingreso, el 25% a la modalidad de contratación, el 25% a la seguridad social y el 10% a las horas trabajadas.

El indicador para una unidad i se define como:

$$IS_i = W_1 * IN_{i1} + W_2 * IN_{i2} + \dots + W_m * IN_{im} = \sum W_j * IN_{ij}$$

Donde W representa el peso otorgado a los indicadores IN_{ij} . El peso común w suele determinarse a partir del número de indicadores agregados de forma que se cumpla $w = 1/m$. Al igual que Farné (2003) y Posso (2010) se consideraran tres niveles de calidad: baja calidad,

cuando el ICE es menor a 60 puntos; calidad media, si ICE se encuentra entre valores de 60 y 80; y buena calidad, cuando el ICE es superior a 80 puntos.

Resultados

Los datos fueron tomados de la Encuesta Multipropósito realizada en el 2014 para Bogotá y la zona urbana de 20 municipios de la sabana y de 11 cabeceras de provincia del departamento de Cundinamarca entre estos tomamos para nuestra investigación los datos y dimensiones requeridas de la información relevante del Municipio de Soacha. Esta encuesta fue realizada por la Secretaria Distrital de Planeación (SDP) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). En Bogotá fueron encuestados 20.518 hogares y en municipios 25.552 hogares. En total fueron encuestados 61.725 personas en Bogotá y 80.845 personas en los municipios de Cundinamarca. Después de construido el índice se estandarizó entre 0 Y 100 siguiendo las categorías propuestas por Farné (2003), un índice de calidad de empleo bajo se encuentra entre 0 y 60, un índice de calidad del empleo medio se encuentra entre 60 y 80 y uno alto entre 80 y 100.

Índice de Calidad del Empleo para Soacha– ICE

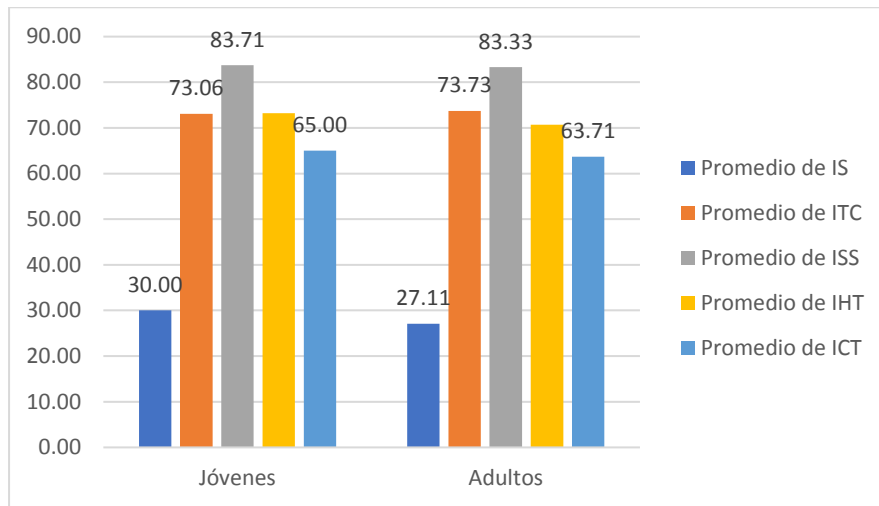


Figura 1. Índice de Calidad del Empleo de la OIT por Rango Etario. Fuente: Cálculos propios, con datos Multipropósito 2014.

Tabla 4

Contribución de cada Dimensión al Índice De Calidad del Empleo por Rango Etario

Rango Etario	Promedio de IS	Promedio de ITC	Promedio de ISS	Promedio de IHT	Promedio de ICT
Jóvenes	30,00	73,06	83,71	73,23	65,00
Adultos	27,11	73,73	83,33	70,68	63,71
Total general	28,25	73,47	83,48	71,68	64,22

Cálculos propios. Fuente: Multipropósito 2014

Los resultados consignados en la Figura 1 muestran que el 65% siendo los Jóvenes quienes presentan mejores índices de Calidad del Empleo y mejores condiciones con relación al de los

Adultos que fueron del 63,71%. La Tabla 4 contiene los cálculos de cada dimensión por Rango etario para el año 2014. Al organizarlo se tiene un mayor valor para los Jóvenes en las dimensiones de Salario, Salud y Seguridad en el Trabajo, Tipo de Contratación y Jornada Laboral. Sin embargo como resultado final y según lo propuesto por Farné (2003) el índice termina siendo aún de Calidad Baja.

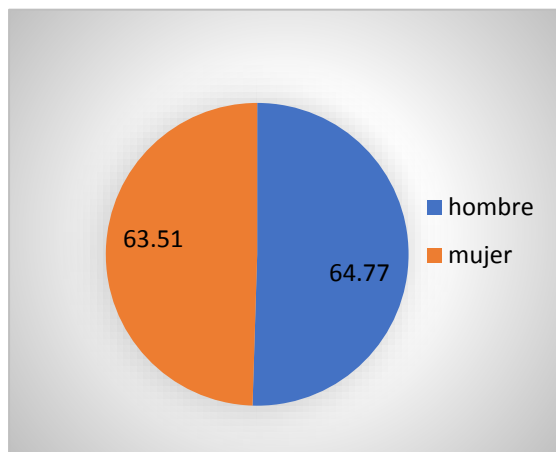


Figura2. Índice de Calidad del Empleo de la OIT por Género. Fuente: elaboración propia.

Tabla 5

Contribución de cada Dimensión al Índice De Calidad del Empleo por Género.

Género	Promedio de IS	Promedio de ITC	Promedio de ISS	Promedio de IHT	Promedio de ICT
Hombre	30,53	75,66	85,62	67,26	64,77
Mujer	25,22	70,45	80,45	77,91	63,51
Total general	28,27	73,44	83,42	71,79	64,23

Fuente: Cálculos propios con datos Multipropósito, 2014

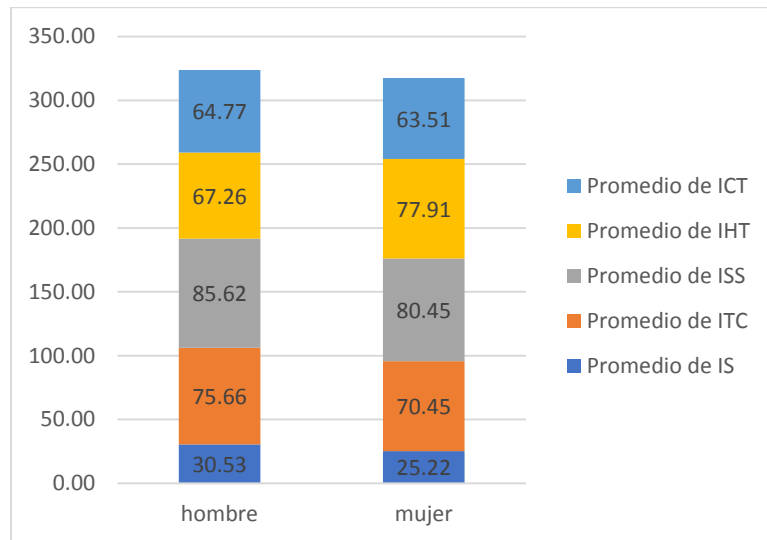


Figura 3. Índice de Calidad del Empleo de la OIT por Género. Cálculos propios. Fuente: Multipropósito 2014.

En la Figura 3 se tiene como resultado para el índice de calidad del empleo por Género bajo la variable de Salario (Salario Promedio Mensual) para el año 2014; donde el hombre presenta mejor índice con un 75,66 % frente a la mujer que fue del 70,45% y aunque no sea tan significativa, continúa mostrándose la existencia de brecha salarial y retrocesos en las condiciones de igualdad para las mujeres. En cuanto a la dimensión de Horas de trabajo la mujer obtuvo mejores resultados. Por lo tanto se puede decir frente a esto que los hombres trabajaron más horas de lo normal, es decir se tiene un efecto negativo sobre el valor del índice calculado ya que se estaría superando las 48 horas reglamentadas en la legislación laboral colombiana. En relación con la modalidad contractual se encontró que la población asalariada masculina para el año 2014 presentó un índice del 75,66%, superior al de las mujeres que fue del 70,45%. En

general no se muestran diferencias significativas en la calidad del empleo entre géneros, ambos son en promedio de Baja Calidad.

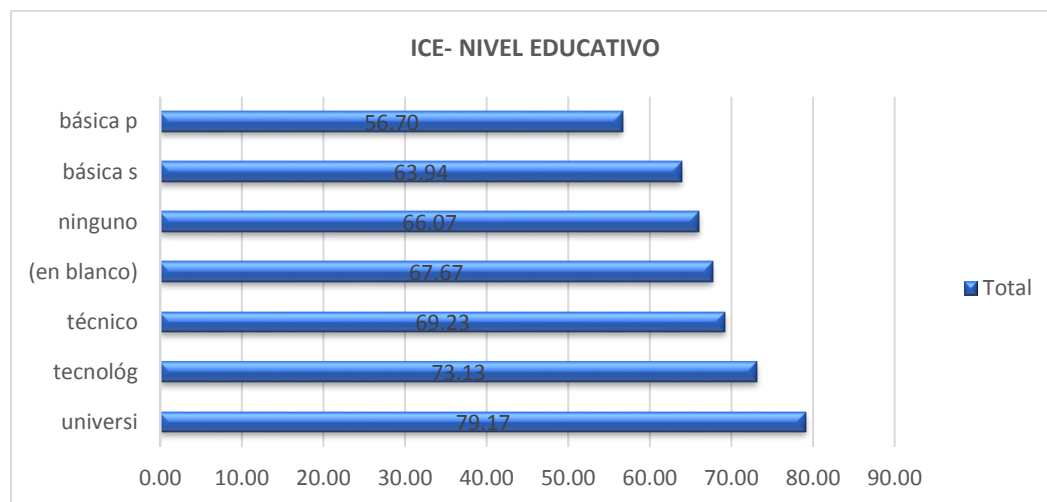


Figura 4. Índice de Calidad del Empleo de la OIT por Nivel Educativo. Cálculos propios. Fuente: Multipropósito 2014

Tabla 6

Índice de Calidad del Empleo por Nivel Educativo

Nivel Educativo	Promedio de ICT
Universitario	79,17
Tecnólogo	73,13
Técnico	69,23
(en blanco)	67,67
Ninguno	66,07
Básica secundaria	63,94
Básica primaria	56,70
Total general	64,19

Fuente: Cálculos propios con datos Multipropósito 2014.

En la figura 4 Se puede ver que a mayor nivel educativo, mejor Calidad de empleo se tendrá y esto según el contexto de Posso (2010) que aborda la calidad del empleo desde la perspectiva de los mercados de trabajo segmentado y en sus resultados encuentra la alta heterogeneidad que tiene la educación universitaria completa, el tipo de contratación y la distribución condicionada de ingresos. Aunque no es vía de nuestra investigación se pretende mostrar que existe una interesante relación entre la educación y la calidad del empleo, una mayor educación incrementa la calidad del empleo solo en el caso de los trabajadores asalariados. La Tabla 6 muestra que el nivel educativo que mejor índice tiene es el universitario con un 79%, seguido el tecnólogo 73,13% (ICE- Calidad Medio), mientras que el de menor índice es el de básica primaria que obtuvo un 56,70%. Es decir que los asalariados del municipio que para el año 2014 contaron con este nivel educativo Universitario o Tecnológico obtuvieron mejores condiciones laborales que el que no los tenían.

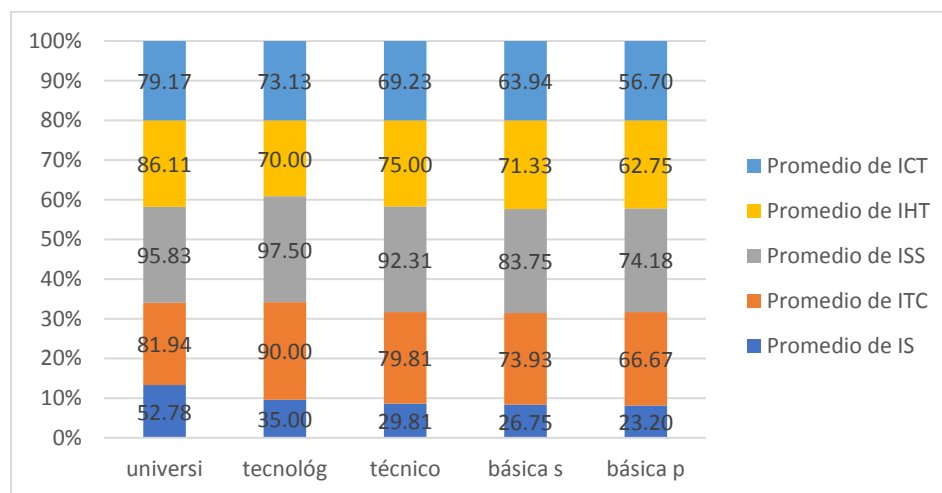


Figura 5. Índice de Calidad del Empleo de la OIT por Nivel Educativo. Fuente: Cálculos propios. Con datos Multipropósito 2014.

Tabla 7

Contribución de cada Dimensión al Índice De Calidad del Empleo por Nivel Educativo

Nivel Educativo	Promedio de IS	Promedio de ITC	Promedio de ISS	Promedio de IHT	Promedio de ICT
Universitario	52,78	81,94	95,83	86,11	79,17
Tecnólogo	35,00	90,00	97,50	70,00	73,13
Técnico	29,81	79,81	92,31	75,00	69,23
Básica s	26,75	73,93	83,75	71,33	63,94
Básica p	23,20	66,67	74,18	62,75	56,70
Total general	27,77	73,65	83,31	70,45	63,80

Fuente: Elaboración propia con datos Multipropósito 2014.

En la Tabla 7 y con la contribución de cada dimensión se muestra la importancia de la educación superior ya que esta promueve el acceso a empleos de buena calidad. Se observa que para el año 2014 en el municipio el 79,17% alcanzó un título universitario (siendo este el nivel que mejor calidad obtuvo con las diferentes contribuciones estimadas), el 73,13% fueron tecnólogos, el 69,23% técnicos, el 63,94% obtuvieron título bachiller y el 56,70% quedaron en básica primaria. Finalmente frente al Índice de Calidad del empleo y según la ponderación planteada se concluye que el resultado final (63,80%) no cumple con los términos para que se categorice al menos como de Calidad Media, resultando ser de Calidad Baja.

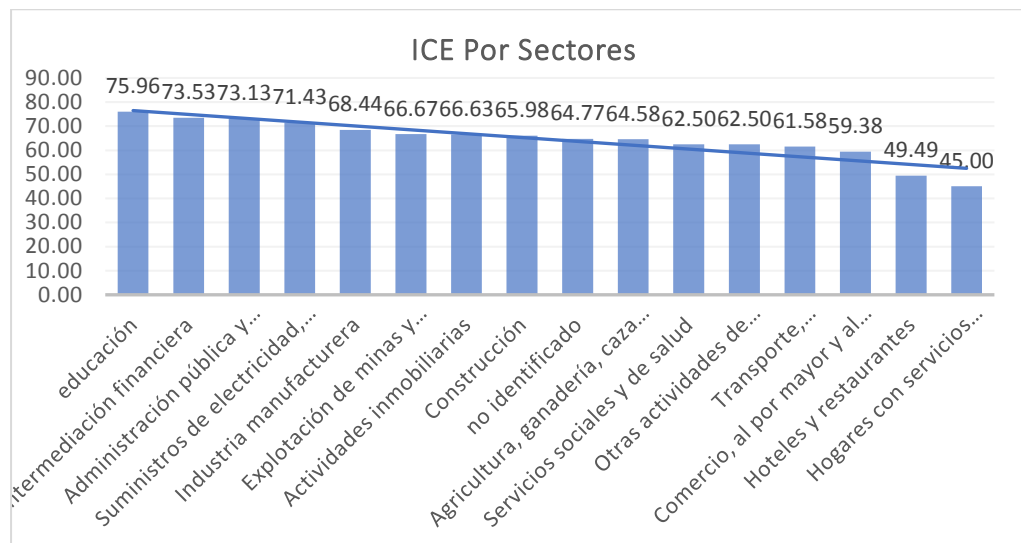


Figura 6. Índice de Calidad del Empleo de la OIT por Sector Económico. Fuente. Cálculos propios. Con datos tomados de Multipropósito 2014.

Tabla 8. Índice de Calidad Del Empleo De La OIT Por Sector Económico.

Sector	Promedio de ICT
Educación	75,96
Intermediación financiera	73,53
Administración pública y defensa	73,13
Suministros de electricidad, gas y agua	71,43
Industria manufacturera	68,44
Explotación de minas y canteras	66,67
Actividades inmobiliarias	66,63
Construcción	65,98
no identificado	64,77
Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas y pesca	64,58
Servicios sociales y de salud	62,50
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	62,50
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	61,58
Comercio, al por mayor y al por menor	59,38

Hoteles y restaurantes	49,49
Hogares con servicios domésticos	45,00
Total general ICE	64,23

Fuente: Cálculos propios basado en datos de Multipropósito 2014.

La figura 6, muestra que los asalariados del municipio para el año 2014 que se desempeñaron en el Sector de la Educación (75,96%), Intermediación financiera (73,53%), Administración pública y defensa (73,13%) y (71,43%) Suministros de electricidad, gas y agua tuvieron un Índice de Calidad Media. Por otro lado, los que se desempeñaron en sectores como Hogares con servicios domésticos (45%), Hoteles y Restaurantes (49,49%), (59,38%) Comercio al por mayor y por menor obtuvieron los peores índices de Calidad que según estimaciones son empleos de Calidad Baja. Finalmente en la Tabla 8 se tiene como resultado global en la actividad económica del municipio que para el año 2014 se presentó un índice de Calidad Baja (64,23%) y esto debido a que resultaron siendo empleos que no cumplen con los criterios y dimensiones según recomendaciones de La Organización Internacional del Trabajo - OIT.



Figura 6. Índice de Calidad del Empleo Por Ocupación. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9
Índice de Calidad Del Empleo Ocupados

OCUPACION	Promedio de ICT
Empleado	46,25
Obrero(a)	64,97
Total ICE	64,26

Fuente: Elaboración propia

De la Tabla de 9 se obtiene que el Índice de Calidad de empleo para los asalariados en el municipio fue del 64,26% siendo aún precario y de baja calidad. No hay resultados significativos ya que ninguno de los dos tipos de ocupación de los que se estimó obtuvo buenos resultados. Una de las preocupaciones es que los Obreros obtuvieron mejores resultados frente a las contribuciones de cada una de las dimensiones propuestas para la construcción del índice (Ver Figura 7).

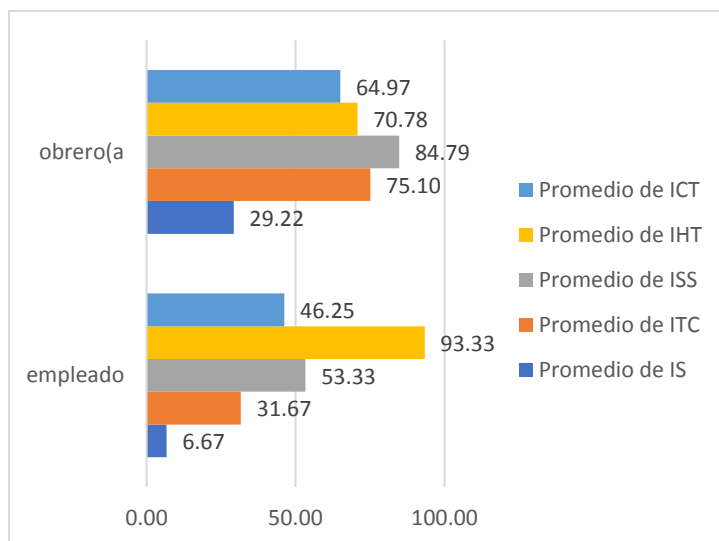


Figura 7. Contribución De cada Dimensión – ICE. Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura muestran que el índice de calidad del empleo se encuentra entre 64,97% para los obreros y del 46,25% para los empleados para asalariados del municipio para el año 2014 siendo estos inferior a los 80 para que sea un empleo de calidad. También se muestra que los obreros contaron con mejores salarios con un promedio del 29%, frente a los empleados que sólo fue del 6,67%.

Discusión

En la presente investigación se confirma que la calidad del empleo en Soacha es baja ya que el Ice fue de 64,23%. Los jóvenes presentan mejor calidad de empleo con un porcentaje de 65% y los adultos peor calidad con un porcentaje de 63,71%. El hombre presenta mejor índice con un 75,66 % frente a la mujer que fue del 70,45%. El nivel educativo tiene un valor significativo respecto a la calidad del empleo ya que entre mayor sea el nivel mejores condiciones laborales puede adquirir el individuo.

Los sectores económicos juegan un papel importante ya que se pudo evidenciar que en algunos como lo es Educación (75,96%), Intermediación financiera (73,53%), Administración pública y defensa (73,13%) y (71,43%) Suministros de electricidad, gas y agua tuvieron un Índice de Calidad Media, por el contrario otros sectores como Hogares con servicios domésticos (45%), Hoteles y Restaurantes (49,49%), Comercio (59,38%) presentaron índice de calidad baja Finalmente respecto a la ocupación se evidencia que en general se presenta un índice de baja

calidad, aunque un factor importante es que los obreros con 46,25% presentaron mejores salarios que los empleados asalariados con 46,25%.

Conclusiones y Recomendaciones

Los resultados del cálculo del índice de calidad permiten evidenciar el estado actual de las condiciones laborales de los trabajadores en el municipio de Soacha y una vez terminado el análisis realizado para el año 2014 se pudo concluir que se cumplió con el objetivo ya que la teoría dice que si esta entre 0 y 60 es de baja calidad y aunque se presentó una variación no es significativa y aún los resultados son muy precarios para poder alcanzar un nivel de Buena Calidad.

Es importante ver que la tasa de crecimiento de la población es cada vez más alta y la demanda laboral no es suficiente, es decir son más las personas que están en busca de un trabajo que quienes presentan estabilidad laboral.

Una vez analizadas cada una de las variables que intervienen en el índice sintético se logró identificar que se presentó una mejoría durante el periodo de análisis aunque no logro ser significativa. Los niveles de calidad del empleo evaluados en el municipio de Soacha muestran que, aunque existe una evolución positiva, aún hay una baja calidad, y los hombres son quienes poseen empleos con mejores condiciones laborales. La actividad económica que más generó empleos de calidad media fueron el sector Educación, la intermediación financiera, y la administración pública mientras que el sector Comercio, hoteles y restaurantes y servicios domésticos se concentran en los empleos de más baja calidad. Por otro lado, se encontró que los obreros obtuvieron mejor índice de calidad del empleo frente a los empleados, presentando en

algunas variables mejores índices (salario, seguridad social). Con este indicador logramos observar la precariedad de los empleos y se logró identificar que, en el 2014 de los empleados del municipio, sólo el 53% cotizó al sistema de seguridad social. Finalmente es preciso decir como las teorías del capital humano aciertan ya que el índice nos permitió obtener como resultado que los ocupados que contaban con una formación universitaria y un nivel técnico tuvieron mejores ingresos y mejores condiciones laborales que los que no contaban con estos niveles educativos.

En primer lugar se recomienda generar más políticas públicas que contribuyan a la generación de empleos y facilitar el acceso a la educación superior ya que le permitirá al municipio contar con personal capacitado para así acceder a empleos de calidad. En segundo lugar generar una política laboral para el municipio que brinde protección de los derechos fundamentales que permite establecer reglas que deben seguir empleadores y empleados. En tercer lugar y como última recomendación es importante complementar a los indicadores tradicionales del mercado laboral indicadores o un índice de calidad del empleo que permita realizar un seguimiento y evaluación del mercado laboral y así existirá un mejoramiento continuo, permitiendo mejorar la calidad de vida de los ocupados tanto del municipio como del país.

Teniendo en cuenta que este trabajo presenta efectos sociales puede usarse como base para profundizar en el tema y generar nuevos estudios ya que este es el primero que se realiza en este municipio, y brinda herramientas valiosas que valen la pena ampliar.

Referencias

- Domínguez, M. Q. (2011). El Índice de Calidad del Empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia (No. 008219). UNIVERSIDAD DEL VALLE-CIDSE.
- Moreno, G. E. G., & Caicedo, A. F. Q. (2015). Determinantes de la calidad del empleo en la ciudad de Cali en 2012. *Magazín Empresarial*, 11(25), 11-21.
- Pérez Marulanda, L., & Mora Rodríguez, J. J. (2014). La calidad del empleo en la población afrodescendiente colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas.
- Mora, J., & Ulloa, M. (2011). Calidad del Empleo en las Principales Ciudades Colombianas y Endogeneidad de la Educación (Education and Quality of Employment in the Main Cities of Colombia).
- Alba Méndez, J. P. (2016). Determinantes de la calidad del empleo en Colombia periodo: 2008-2014.
- Jiménez Restrepo, D. M., & Páez Cortés, J. N. (2014). Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008-2012). *sociedad y economía*, (27), 129-154.
- Pineda Duque, J. A. (2008). Calidad del empleo e inequidades de género. *CS*, (1), 61-98
- Christian Manuel, P. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (65), 191-234.
- Castillo Caicedo, M. (2007). Desajuste educativo por regiones en Colombia: ¿Competencia por salarios o por puestos de trabajo?. *Cuadernos de Economía*, 26(46), 107-145.
- Plaza, L. M. R., & Oyuela, P. A. R. (2013). La calidad del empleo para los hombres y las mujeres: un estudio desde la informalidad, el subempleo y las percepciones. *Equidad y Desarrollo*, (19), 115-135.
- Lasso V. & o Frasser L (2014) Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia
- Jiménez Restrepo, D. M. La informalidad laboral en America Latina: ¿Explicacion estructuralista o institucionalista? (2011).
- Rodríguez Guerrero – Universidad Externado de Colombia La calidad del empleo en 23 ciudades Colombianas. (2010-2013) Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social n.º 14
- Gómez,-Galvis-Aponte & Royuela (2015) Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso.

Ocampo & Garzón El sistema de riesgos laborales frente al trabajador del sector informal (2015)

Mora & Ulloa (2011) El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia

Arranz, J.M., García-Serrano, C. y Hernanz, V. (2016): Índice de calidad del empleo, ASEMPELO, Madrid.

Weller & Roethlisberger(2011) La calidad del empleo en América Latina.

Gomez Perez & Padilla Rodriguez(2016) Calidad del empleo en el municipio de sincelejo-sucre, 2012-2014

Lasso, F. J., & Frasser, C. C. (2015). Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia. Ensayos sobre Política Económica, 33(77), 117-132.

Farné, S. (Ed.). (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. U. Externado de Colombia.

Porras, S., & López, S. R. La calidad del empleo en Uruguay en tiempos de crecimiento.

Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú. Inter-American Development Bank.

Pineda, J. A., & Acosta, C. E. (2014). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. Artículos de revista.